

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MODELO DE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS DE LOS MERCADOS Y LAS NECESIDADES PRODUCTIVAS. FLEXIBILIDAD-PRODUCTIVIDAD

FELIPE RUBIO LÓPEZ

Labour Relation & Social Policies. Airbus

Fecha de recepción: 08-09-2014

Fecha de aceptación: 22-09-2014

La historia de la antigua sociedad Construcciones Aeronáuticas, S.A. (CASA), actualmente *Airbus Defence and Space* S.A.U., está llena de ejemplos de cómo a través de la negociación colectiva llevada a cabo en el seno de esta empresa se han ido alcanzando acuerdos que han servido de base y ejemplo en el devenir del tiempo en la negociación colectiva en el ámbito nacional, así como para el Grupo Airbus, en sus diferentes sociedades europeas tras la incorporación de la antigua CASA a este.

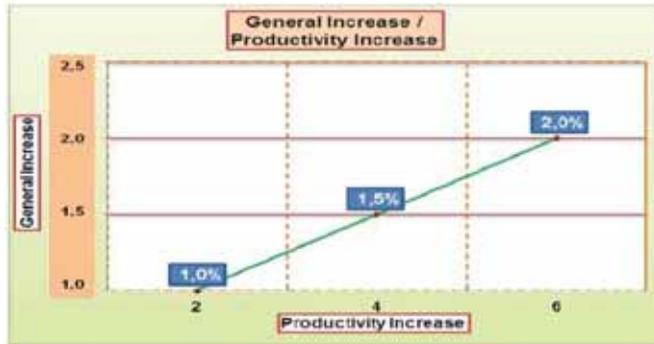
Solo una breve reseña histórica para mencionar que el I Convenio Colectivo Sindical de ámbito Interprovincial de CASA fue suscrito el 15 de diciembre de 1970. Que a este primero le sucedieron un total de dieciséis Convenios Colectivos y tras la integración de Construcciones Aeronáuticas, S.A. en el Grupo AIRBUS en el año 2000, se han firmado un total de cuatro Convenios Colectivos Interempresas, el último en el año 2012, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015 (B.O.E. 28 de febrero de 2013).

Centrándonos en este IV Convenio Colectivo, hemos de resaltar el salto cualitativo de algunos de los aspectos recogidos en el mismo y que deben ser destacados por su importancia:

- Utilizar la productividad de la Compañía, entendida ésta como la reducción de costes del producto como indicador de referencia para determinar el incremento salarial anual.

Esta productividad, que se mide en función de la evolución del coste del producto obtenido en el año anterior, otorga participación y transparencia a la representación sindical de la Compañía a través de una Comisión Paritaria de seguimiento, pues es en el seno de la misma dónde se validan anualmente los objetivos a conseguir y se hace el seguimiento mensual de éstos.

La gráfica que representa el acuerdo es la siguiente:



Por tanto, hasta un 2% de incremento en la productividad se garantiza un incremento salarial de un 1%.

Será necesario obtener un incremento de productividad de un 6% para conseguir un 2% de incremento salarial.

Entre el 2% y 6% y por encima del 6% de mejora en la productividad se mantendrá una distribución lineal.

Este acuerdo ha representado un hito muy significativo en nuestra historia de negociación colectiva, ya que simboliza de una manera inequívoca el absoluto compromiso de la representación sindical con la consecución de los objetivos de la Compañía y la confianza plena en otras formas de retribución no ligadas en exclusiva al IPC, que hasta la fecha había sido el índice de referencia.

La aplicación de este acuerdo, que ya desde 2012 viene dando unos resultados muy satisfactorios para todas las partes, ha sido fruto de un largo proceso de trabajo iniciado en el año 2008 con la implantación de nuevos métodos de organización del trabajo y la inclusión en el III Convenio Colectivo Interempresas firmado en aquel año de un bonus anual ligado a las reducciones de coste. Esto sirvió de prueba y permitió que se aceptaran las propuestas que sirvieron de base a la consecución del acuerdo obtenido en el año 2012.

- Flexibilidad en el empleo

Otro de los puntos fundamentales de la última negociación colectiva ha sido combinar la creación de empleo con la consecución de una mejora en la flexibilidad en el empleo.

La historia de la industria aeronáutica ha demostrado que nos encontramos ante un negocio sujeto a las fluctuaciones del mercado, y a acontecimientos geopolíticos que influyen de manera importante en el mismo. Es por ello que ante los altibajos que se puedan producir debemos dotarnos de medidas de flexibilidad que permitan abordarlos.

Esta flexibilidad se ha traducido en un nuevo sistema de desarrollo profesional para los Grupos Profesionales 1, 2 y 3 del total de 6 que están incluidos en nuestro Convenio Colectivo, y que se corresponden generalmente con los trabajadores más directamente ligados a los procesos productivos.

Este nuevo modelo de desarrollo engloba un acuerdo en relación al salario de ingreso en la Compañía haciéndolo más competitivo, y un sistema de clasificación profesional donde las capacidades, las cuales están basadas en la formación y en el recorrido de unos itinerarios profesionales focalizados en los requerimientos del negocio, están presentes.

Asimismo, se establece un nuevo sistema de retribución variable sobre la base de unos objetivos colectivos/individuales, que se fijan en una entrevista anual entre el trabajador y el manager del mismo.

Estas medidas vienen acompañadas del compromiso de alcanzar un 25% de flexibilidad al final del periodo de vigencia del Convenio Colectivo, adaptando la contratación y la subcontratación in situ, así como la desvinculación de la Compañía, en función de la evolución de los Programas en curso.

Al mismo tiempo, se establece un compromiso concreto de crecimiento en el empleo durante la vigencia del Convenio Colectivo.

En conclusión, a través del último proceso de negociación colectiva se ha puesto de manifiesto que utilizando la misma es posible la involucración de todos los estamentos de la Empresa en la mejora de la productividad. Mejora que está llevando consigo un incremento en la eficacia, que nos permitirá acceder a nuevas líneas de negocio, las cuales a su vez nos habilitarán para la creación de empleo de calidad en condiciones de flexibilidad, y siempre teniendo en cuenta la evolución de los mercados y la necesidad de adaptarse a ellos.

Felipe Rubio López
Jefe de RR.HH. de Airbus
Felipe.Rubio@military.airbus.com